



## **SALAIRES : LA DIRECTION TIENDRA-T-ELLE ENFIN PAROLE ?**

**Le dispositif salarial de l'accord du 28 mai 2013 n'a pas tenu ses promesses de transparence et d'équité. Non pas qu'il se soit avéré mal conçu, mais parce que, sur le terrain, les représentants de la direction ne l'ont pas appliqué loyalement.**

En « servant » trop régulièrement les mêmes, la direction n'a pas pu respecter son engagement initial de faire bénéficier l'ensemble des personnels d'une progression salariale individuelle tous les 4 ans. Le privilège des uns a provoqué le retard des autres. Ce n'est pas la taille du gâteau qui est en cause mais bien la répartition injuste des parts...

Au chapitre transparence, les comités locaux des salaires censés être le lieu où les représentants des salariés pourraient anticiper et corriger ces injustices, ont débouché sur des mascarades. Informations incomplètes, représentants RH refusant de dialoguer, la plupart de ces réunions ont tourné court.

**Comment dépasser ce constat ? La direction prétend qu'elle pourrait rectifier le tir sur la transparence en inscrivant dans un avenant à l'accord collectif le renforcement des pouvoirs des comités des salaires.**

**Elle s'engage par ailleurs à réduire les délais entre deux mesures individuelles pour tous les salariés en en faisant varier la portée selon la situation salariale de ceux qui en bénéficient. Autrement dit, en découpant des parts de gâteau de tailles différentes...**

Pour que ces engagements dépassent le stade de vœux pieux, les organisations syndicales ont réclamé des garanties écrites durant la négociation.

Nous avons obtenu les engagements suivants :

- **Mesure individuelle chaque année pour au moins 33 % des salariés** sous CDI présents au 1<sup>er</sup> janvier de l'année
- **Les changements de palier ou de fonctions des journalistes à l'intérieur de la filière reportage devront représenter au moins 20 %** des mesures allouées à cette filière
- **Obligation faite à la hiérarchie de justifier son refus** de faire bénéficier un salarié d'une mesure après trois ou quatre années sans progression salariale
- **Garantie du bénéfice d'une mesure minimale au terme d'une période de quatre années sans mesure (sauf justification) ou automatique à cinq années**
- Elargissement de la liste des informations transmises aux comités des salaires
- **Droit pour tous les salariés s'estimant en disparité de demander l'examen de leur situation individuelle par le comité des salaires**
- Obligation pour la direction de faire part de son appréciation des cas individuels évoqués

SNJ France Télévisions

Nous rendre visite : bureau D 142 / Nous contacter : [snj@francetv.fr](mailto:snj@francetv.fr) – 01 56 22 88 28

Raoul Advocat 06.22.69.30.14 - Muriel Demguilhem 06.29.17.47.07 - Serge Cimino 06.17.55.53.82 - Didier Givodan 06.72.83.76.85 - Anne Guillé 06.79.47.39.25



@SNJ\_FTV



Snj.ftv

Pour assurer l'accroissement du nombre de mesures, leur taux garanti varierait selon le niveau de salaire des bénéficiaires. Par exemple, l'augmentation garantie du salaire de base pour un Grand Reporter lors d'un passage en palier 2 serait de 5% contre 4% pour un passage en palier 3, et 3% pour un passage en palier 4 ou 5.

**Dans l'hypothèse d'une entrée en vigueur de cet avenant en 2018, un dispositif de transition d'un système à l'autre serait mis en œuvre. Il bénéficierait à tous les salariés sans mesure depuis 4 années (sauf justification) et serait automatique à 5 années.**

Là encore, le montant de la mesure oscillerait de 2,5 % du salaire de base pour un journaliste dont le salaire annuel brut serait inférieur à 53619 € jusqu'à 606 € annuels bruts pour les journalistes dont le salaire annuel brut dépasse 65534 €.

**Après en avoir délibéré, le bureau national du SNJ de France Télévisions a choisi de signer cet avenant à durée déterminée sur 3 ans. Nous jugerons sur pièce si ce dispositif se révèle mieux disant. A charge pour la direction de respecter ces nouveaux engagements.**

Paris, le 3 juillet 2018